

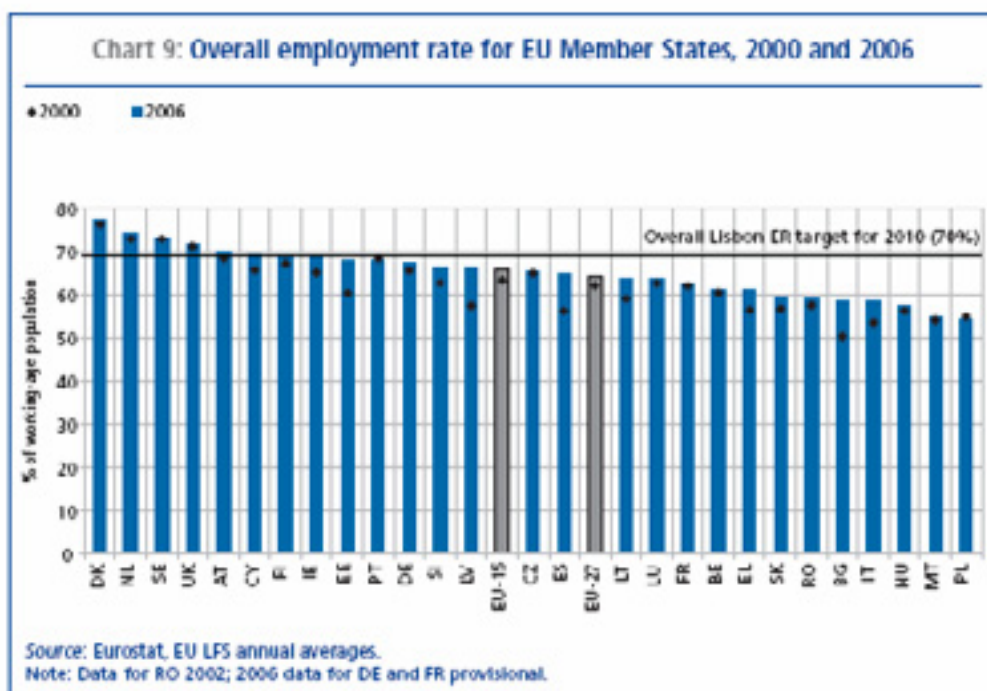
Bruxelles, le 26 novembre 2007

## L'emploi en Europe en 2007

### Où en est l'Union européenne dans la réalisation de ses objectifs en matière d'emploi?

En 2006, les marchés de l'emploi de l'UE ont connu une solide reprise, rendue possible par l'accélération de l'activité économique et les réformes du marché de l'emploi qui ont été observées dans de nombreux États membres. L'accroissement moyen de l'emploi dans l'UE-27, qui était resté assez modeste depuis quelques années, s'est dynamisé sensiblement en 2006, puisqu'il a atteint 1,4 %, ce qui représente sa meilleure performance depuis 2000. Pour la première fois depuis au moins une décennie, l'emploi s'est accru dans l'ensemble des 27 États membres de l'Union.

Cette progression de la croissance de l'emploi a permis à l'UE d'obtenir les meilleurs résultats depuis 2000 dans sa marche vers l'objectif d'un taux d'emploi global de 70 %, ainsi que vers les objectifs fixés pour l'emploi des femmes (60 %) et des personnes âgées (50 %). En 2006, le taux d'emploi global a en effet atteint 64,3 %, le taux d'emploi des femmes, 57,1 % et celui des personnes âgées, 43,5 %. Grâce à la croissance toujours soutenue de l'emploi, la progression s'est poursuivie cette année, puisque le taux d'emploi global s'est chiffré à 65,3 %, le taux d'emploi des femmes, à 58,2 % et celui des travailleurs âgés, à 44,8 % au deuxième trimestre 2007.



**Le chômage des jeunes reste un problème, malgré certains progrès récents. Dans quels domaines la situation s'est-elle améliorée et quels sont les problèmes qui restent à résoudre?**

Sur le plan positif, la situation du marché de l'emploi des jeunes s'est quelque peu améliorée en moyenne dans l'UE par rapport au début de la décennie. En effet, le chômage total des jeunes et la proportion de jeunes parmi les chômeurs de longue durée ont diminué.

Toutefois, le niveau moyen du chômage des jeunes dans l'UE (17,4 %) est resté élevé en 2006 et n'a pas baissé par rapport au taux de chômage des adultes de la classe d'âge la plus active (7,2 %). En outre, la performance globale de l'UE n'est pas satisfaisante dans le contexte international, puisque l'Union compte nettement plus de jeunes chômeurs et nettement moins de jeunes travailleurs que d'autres pays industrialisés, tels que les États-Unis, le Canada ou le Japon. En outre, les jeunes éprouvent souvent des difficultés à passer rapidement et sans heurts de la scolarité au monde du travail. En moyenne, un tiers environ (et même plus de la moitié dans certains États membres) des jeunes n'ont pas encore trouvé de travail un an après la fin de leurs études. Une partie réduite, mais significative des jeunes reste piégée dans des régimes de travail précaires dont ils ont du mal à sortir. Un autre groupe relativement restreint, mais non négligeable, qui risque l'exclusion sociale et l'exclusion du marché du travail est constitué de jeunes qui, pendant des périodes prolongées, ne suivent pas d'études, n'ont pas d'emploi et ne bénéficient d'aucune formation.

**Taux d'emploi et de chômage des jeunes (âgés de 15 à 24 ans) dans l'UE, aux États-Unis, au Canada et au Japon, 2006**

	Taux d'emploi en %	Taux de chômage en %
UE-27	35,9	17,4
États-Unis	54,2	10,5
Canada	58,7	11,6
Japon	41,4	8,0

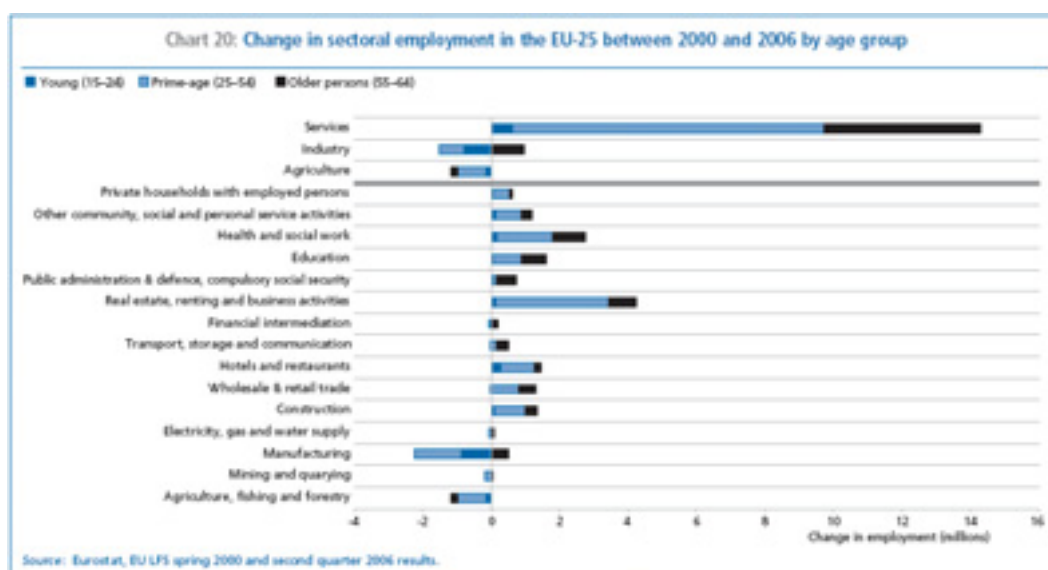
Sources: Pour l'UE: Eurostat, moyennes annuelles fournies par l'EFT de l'UE, pour les autres pays: Perspectives de l'emploi, OCDE, 2007

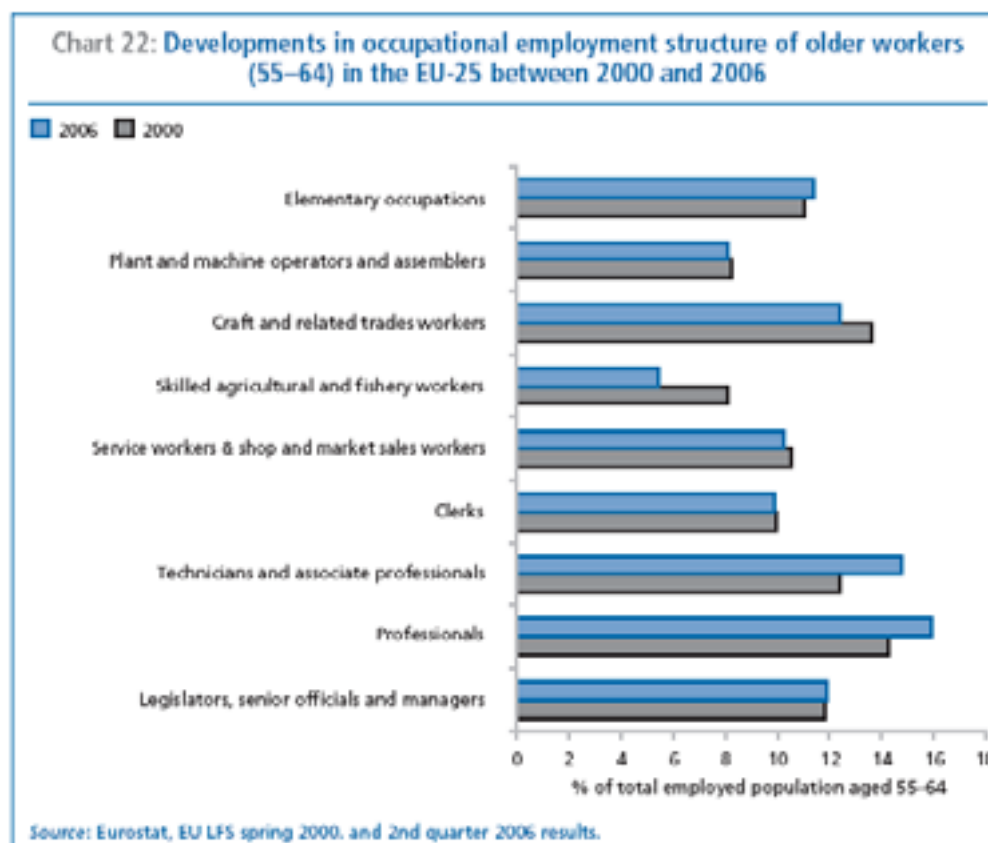
L'enseignement constitue l'un des déterminants clés de la tenue du marché de l'emploi des jeunes. En général, les jeunes dont le niveau d'études est faible sont nettement plus touchés par le chômage (de longue durée), l'inactivité ou les difficultés liées à la transition de l'école à la vie professionnelle que les jeunes ayant atteint un niveau d'études plus élevé.

**La croissance de l'emploi des personnes âgées s'est concentrée dans des secteurs et des professions à forte intensité cognitive. Est-il possible d'avoir des données plus détaillées, et quelles sont les causes de cette évolution positive?**

Comme dans le cas d'autres tranches d'âge, l'emploi des travailleurs âgés s'est accru principalement dans le secteur des services. La progression a été la plus forte dans le secteur «Santé et action sociale» (avec un accroissement d'un million d'emplois), ainsi que dans les secteurs «Éducation» et «Immobilier, location et services aux entreprises» (avec un accroissement d'environ 750 000 emplois dans chaque cas), c'est-à-dire des secteurs où l'intensité cognitive est relativement grande. La croissance de l'emploi des travailleurs âgés s'explique principalement par une progression importante dans les professions non manuelles hautement qualifiées, qui interviennent conjointement pour plus de moitié dans la croissance de l'emploi des travailleurs âgés entre 2000 et 2006. En conséquence, la structure de l'emploi des personnes âgées par profession s'est modifiée, les professions non manuelles à forte intensité cognitive ayant pris le pas sur les professions plus manuelles.

Ces changements reflètent différentes évolutions, y compris l'actuelle montée en puissance, dans les économies européennes, de l'emploi dans le secteur tertiaire et dans l'économie cognitive (qui fera naître des opportunités dans le secteur de l'enseignement), ainsi que le vieillissement de la population elle-même, qui fera croître la demande dans le secteur de la santé et de l'action sociale. Le passage progressif du travail manuel au travail non manuel explique également l'accroissement de l'emploi des travailleurs âgés.





**Quels sont les principaux éléments qui expliquent le sensible accroissement récent de l'emploi des travailleurs âgés?**

L'accroissement des taux d'emploi des travailleurs âgés est dû en grande partie à la progression du taux d'activité des femmes âgées, qui s'explique elle-même en premier lieu par l'effet d'entraînement qu'a produit la progression du taux d'activité global des femmes au cours du temps. Cette évolution résulte d'un changement des comportements traditionnels et des normes sociales en ce qui concerne l'activité des femmes, la hausse des niveaux de qualification des femmes et les meilleures possibilités qu'ont celles-ci de concilier leur travail et leurs responsabilités familiales. Chez les hommes, l'accroissement des taux d'emploi résulte plutôt du fait qu'ils quittent le marché du travail plus tard en raison des mesures stratégiques et des réformes qui ont été mises en œuvre depuis cinq à dix ans pour les encourager à travailler plus longtemps: citons comme exemples les réformes des régimes de pension, le durcissement des conditions d'admission à la retraite anticipée et d'autres mesures récentes destinées à encourager le vieillissement actif. L'accroissement total s'explique pour 20 % environ par la modification de la pyramide des âges dans la population âgée de 55 à 64 ans.

**Quelle est l'importance des nouvelles formes d'organisation du travail dans l'UE et quelle est leur incidence sur la satisfaction et la santé des travailleurs, ainsi que sur l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée?**

Les pratiques de travail flexibles sont assez répandues dans l'UE-27. En fait, des chiffres provenant de la Fondation européenne montrent que l'ensemble de ces pratiques (à l'exception de la rotation des tâches) concerne plus de la moitié des travailleurs de l'UE-15 et des nouveaux États membres. Certains États membres ont cependant adopté des modèles différents d'organisation du travail, reflétant des structures de production et des traditions nationales différentes. Deux typologies «à haute performance» peuvent être distinguées.

Premièrement, un modèle d'*apprentissage discrétionnaire* (le plus fréquemment rencontré dans les pays nordiques et aux Pays-Bas), qui est caractérisé par l'autonomie des travailleurs, la complexité des tâches, l'apprentissage et la solution des problèmes, ainsi que par un faible niveau de travail en équipe et de rotation des tâches.

Deuxièmement, un modèle de gestion «*au plus juste*» (observé surtout au Royaume-Uni, en Irlande et en Espagne), qui est caractérisé par des niveaux élevés de travail en équipe et de rotation des tâches, ainsi que par une faible autonomie et des normes quantitatives rigoureuses de production. Conjointement, ces deux modèles représentent environ les deux tiers des salariés de l'UE-15.

Tant les données descriptives que l'analyse économétrique montrent que l'incidence des formes innovantes d'organisation du travail sur le bien-être des travailleurs dépend de la combinaison spécifique des pratiques retenues. Plus spécifiquement, la rotation des tâches, le travail en équipe, la complexité des tâches et le caractère monotone ou répétitif des activités conduisent généralement à une plus grande intensité de travail et ont un effet négatif sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la santé au travail et (dans une moindre mesure) la satisfaction professionnelle. Par ailleurs, l'autonomie et le pouvoir d'appréciation laissés aux travailleurs atténuent souvent quelque peu l'intensité du travail et influencent favorablement les autres indices du bien-être des travailleurs.

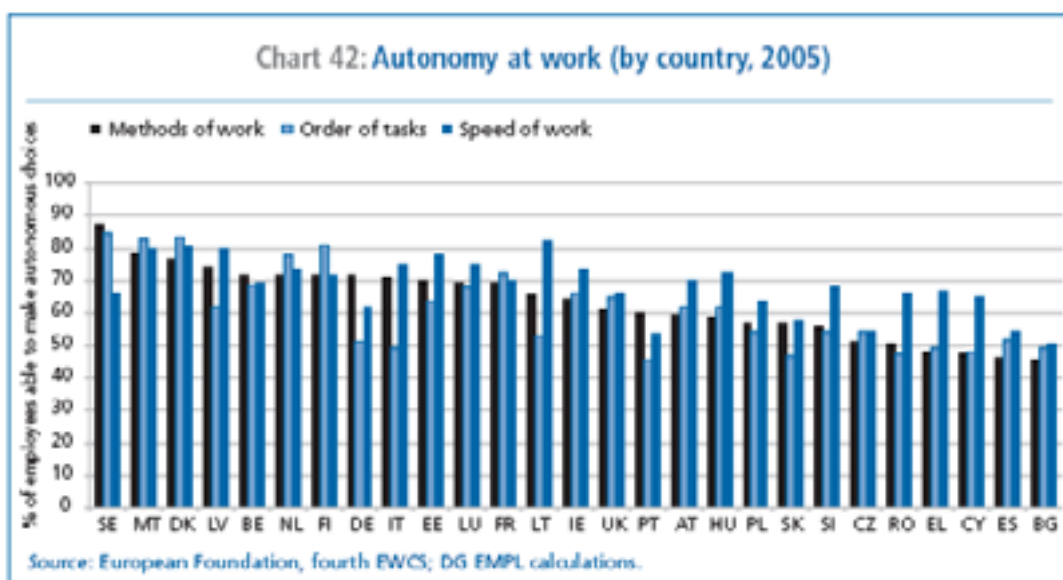


Chart 43: Tasks rotation (by country, 2005)

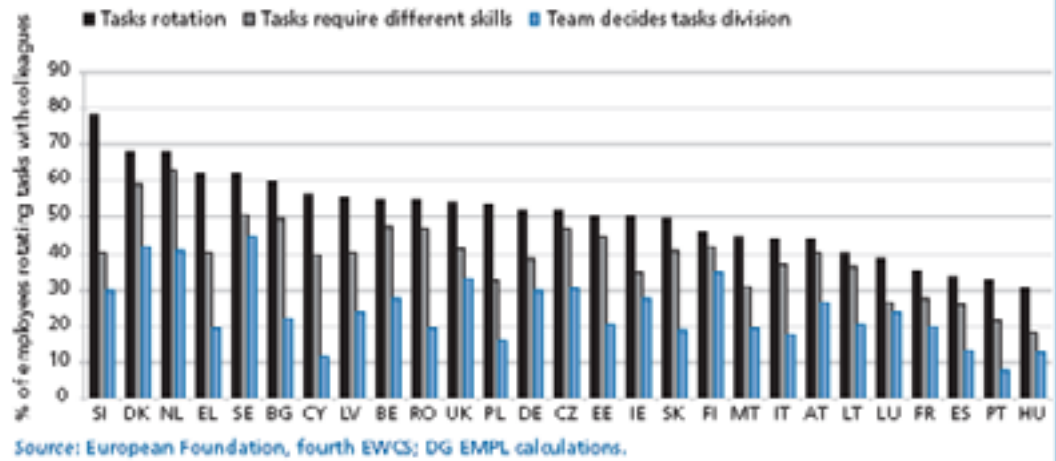
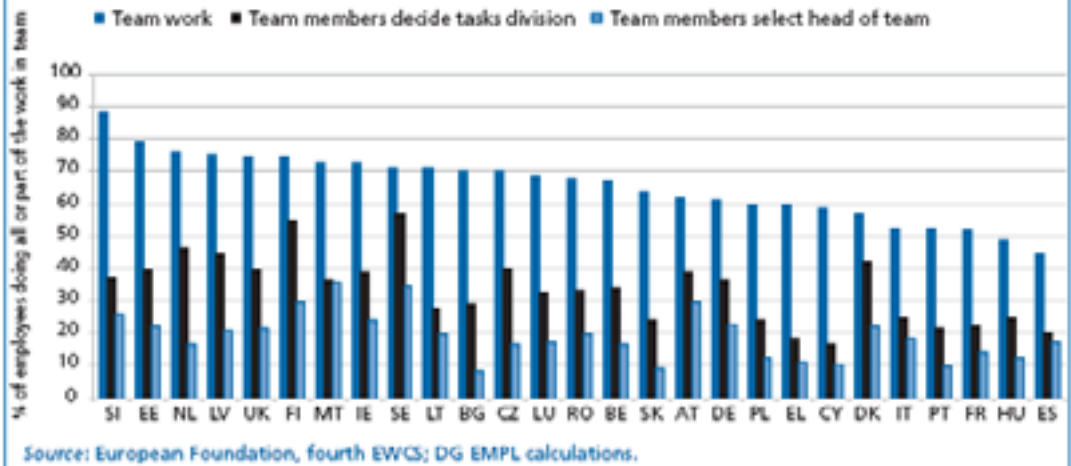
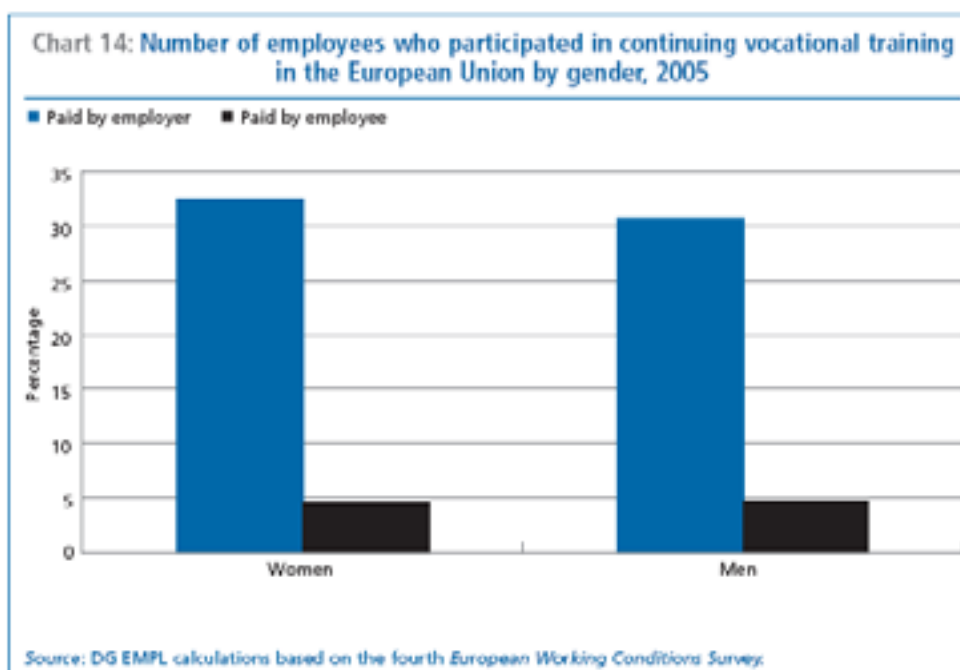
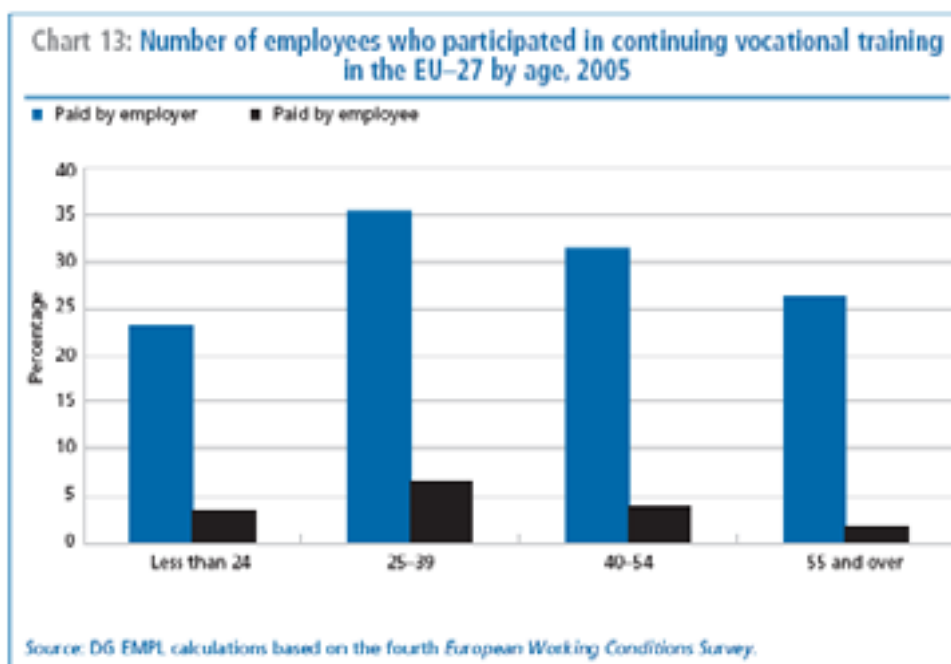


Chart 44: Team work by country, 2005



## Quels sont les principaux problèmes en ce qui concerne l'égalité d'accès à la formation professionnelle continue dans l'UE?

Dans l'Union européenne, certains groupes de travailleurs ont moins de chances que d'autres de participer à des actions de formation professionnelle continue. Il s'agit notamment des travailleurs âgés, de ceux qui ont un faible niveau d'études ou une expérience professionnelle réduite, ainsi que des travailleurs ayant les revenus les plus faibles. Paradoxalement, c'est surtout chez ces groupes de travailleurs que les besoins de formation sont les plus grands, compte tenu de la montée en puissance de l'économie cognitive et des problèmes posés par le vieillissement démographique.



Les femmes, qui sont souvent défavorisées sur le marché de l'emploi, participent autant, sinon légèrement plus que les hommes aux actions de formation professionnelle continue.